Ce anume limitează calitatea influenței tale?

On Aprilie 01, 2009

Leadershipul se aseamănă cu o aplicație web de gestiune care nu trebuie să se blocheze sau să genereze "erori de sistem" ce conduc la întreruperea execuției comenzilor sau a unui proces de calcul.

"Ludovic al XIV-lea a fost protectorul scriitorilor Corneille, Moliere, Racine și al muzicianului Lully. Nu a pus prea mult preț pe codul moral al acelor vremuri, având numeroase amante. Dar după moartea soției lui, în 1683, s-a căsătorit cu o văduvă pioasă, doamna de Maintenon, care l-a încurajat să se aplece mai mult spre religie. Astfel, Ludovic a început să poarte cu el peste tot o cărticică de rugăciuni și un rozariu. Dezastrele din războaie și moartea mai multor urmași au cauzat multă durere. Monarh absolut, obsedat de grandoare și lăudat de curteni, Ludovic s-a izolat de oamenii simpli și la moartea sa, în 1715, când trupul neînsuflețit îi era transportat la St. Denis, mulțimea l-a apostrofat, batjocoritoare." (Brian Mooney - Mari lideri)

Această scurtă relatare a vieții celebrului monarh, ne aduce în prim plan o singură învățătură: grandoarea nu este o muncă ce se bazează pe valoarea adăugată adusă atât de către mijloacele de producție, de către capitalul uman. Ci, mai degrabă, este ca o loterie în care trebuie să ai grija cui încredințezi datele tale. Căci, într-o zi jucătorul care nu a avut destule jetoane pentru a da "call", a tras un loz necâștigător și și-a dat astfel viața.

Ei bine, poți influența în bine modul în care te percep ceilalți oameni, doar dacă te ridici la înălțimea idealurilor lor spirituale și morale, doar dacă nu blochezi încercarea lor de a se adapta unui context nou. Este vorba despre încercarea lor de a se vedea ei înșiși ca fiind cumva parte dintr-un întreg care nu se uzează, iar acțiunile lor, fără de care întregul ar fi întrerupt, trebuie să conducă la o mai mare implicare și o preocupare mai serioasă pentru ordine, pentru calitate, pentru îndeplinirea obiectivelor.

Din clipa când liderul stabilește o legătură cu oamenii, și până când izbutește să stabilească raportul exact dintre orizontul lor și al lui, poate trece un timp destul de lung. Iar lui îi revine cea mai dificilă sarcină în această perioadă de tranziție spre un nivel mai înalt de performanță deoarece trebuie să pună în acord interesele lui și a lor, facilitând transmiterea valorilor și a idealurilor sale, aducând dovezi de eficiență a leadershipului său, dezvoltând acea inițiativă menită să pună în valoare personalitatea sa plină de curaj și de înțelepciune – acea personalitate care trebuie să ocupe un loc de cinste în viața lor și să-și extindă cercul influenței aplicând o strategie de dezvoltare care să dea undă verde inițiativelor sale.

Leadership: Puterea ta de influență este limitată de situațiile cărora trebuie să le faci față prin poziția importantă pe care o ocupi, deoarece încerci să construiești firul evenimentelor în ordinea dorită de tine?

Ce anume limitează calitatea influenței tale? Puterea ta de influență este totdeauna limitată. Fiindcă situațiile cărora trebuie să le faci față prin poziția importantă pe care o ocupi, rămân, practic, nenumărate, ca să nu spun infinite. Oricât ai fi de capabil și de strălucitor în arta persuasiunii, nu vei putea să imprimi categoric, fără ezitare, fără a-ți fi contestate deciziile – o finalitate corespunzătoare nivelului tău de așteptări, și să construiești firul evenimentelor în ordinea dorită de tine.

Întotdeauna cineva se va opune, cineva nu te va accepta ca lider. Dar realitatea este că refuzul face parte din arta conducerii, fiind o componentă de bază a formării tale ca om. Leadershipul este dinamic, și se modifică în funcție de relațiile existente între tine și ceilalți

oameni. Tu la ce nivel de relaționare te afli cu celelalte persoane din jurul tău?

Ceea ce am observat în general la lideri este că fiecare își face propriul set de reguli referitoare la relațiile pe care le stabilește. Dar resursele personale și posibilitățile de a le întreține sunt, de asemenea, inepuizabile. Cu alte cuvinte, este greu să stabilești o relație, e greu să fii acceptat de oameni, dar odată ce ai reușit acest lucru, poți cu ușurință să găsești numeroase moduri de a optimiza și amplifica dezvoltarea lor.

De aceea, construirea unei atitudini de conștientizare, a unei atitudini care te menține în contact cu tine însuți, apoi cu ceilalți oameni, trebuie să facă parte din obiectivele tuturor orientărilor tale. Este meritul tău acela de a fi sesizat că oamenii au nevoie de tine, de resursele tale de cunoaștere, de credință, de încredere. Dar ei trebuie să se bazeze pe ei înșiși după stabilirea relației, ei au nevoie să se simtă creativi, adică în stare să facă față oricărei situații prin care trec. Si asta numai prin ceea ei ce sunt (și ar putea fi) în fiecare moment.

Dar pentru asta, mai întâi de toate, ei trebuie să-ți recunoască poziția și să fie dispuși să accepte să investești în ei timp, răbdare și energie emoțională.

Toate sensurile spre care se îndreaptă oamenii din jur duc la tine, chiar dacă felul cum îți construiești atitudinea față de sine nu este îndreptată spre împărtășirea valorilor de care dispune leadershipul tău?

Așa cum un arbitru trebuie să aplice sancțiuni, cu toată promptitudinea, în spiritul adevăratului fair-play, atunci când partida nu se desfășoară în limitele regulamentului – tot astfel liderul, ca să mărească încrederea oamenilor și capacitatea lor de a-l accepta în fruntea lor, trebuie să exprime ceea ce este caracteristic pentru ei – adică trebuie să aplice acea hotărâre, acea soluție, acea metodă de a le reda și susține idealurile (în spiritul adevăratului fair-play) și de a-i ridica la un nivel mai înalt.

Construirea unei atitudini corecte față de sine și față de relațiile pe care le stabilești nu este un obiectiv privilegiat, ci necesar. Toate sensurile spre care se îndreaptă oamenii trebuie să ducă la tine. Fiecare mod de gândire pe care ei și-l formează trebuie mai întâi branșat la gândirea ta, deci trebuie trecut prin "atelierul" leadershipul tău. În consecință, merită îndreptate eforturile spre împărtășirea valorilor de care dispune leadershipul tău, sugerând oamenilor aplecarea către esența bine conturată a leadershipului tău.

Dacă împărtășești o viziune propriei tale echipe, și observi reacții diferite, din ce cauză crezi că se întâmplă acest lucru? Pentru a te apropia de oameni este necesar ca viziunea ta să fie unanim acceptată, și astfel toate drumurile lor vor converge către tine. Nu uita că nimeni nu ajunge la ceva măreț dacă oferă foarte puțin. Nicio echipă nu devine performantă fără ca liderul să facă sacrificii și fără să dea ce are mai bun.

Leadershipul este reprezentat de lider + oameni, de oameni + lider. Calitatea leadershipului este dependentă de lider și de oamenii conduși de el. Iar leadershipul performant este conferit de oameni și de lider.

Poți să-i convingi pe oameni să respecte îndatoririle față de leadershipul tău, printr-un exemplu personal care aduce în conștiința lor povestea fabuloasă a unei viziuni care într-adevăr afectează istoria într o modalitate practică și concretă?

Ai împărtășit vreodată o viziune propriei tale echipe și ți s-a întâmplat să vezi reacții diferite? Din ce cauză crezi că s-a întâmplat acest lucru? Ca să-i conduci mai eficient pe oameni trebuie să te apropii moral și emoțional de ei.

Trebuie să obții mai întâi permisiunea oamenilor de a-i conduce, sau te pui singur în fruntea lor? Răspunsul este destul de evident. Este nevoie de timp, efort și de angajament pentru a dezvolta relații pozitive cu cei din jur, nu poți să treci direct la un nivel înalt dacă nu ai parcurs celelalte nivele de relaționare. Poți menționa cel puțin o cauză care ar putea împiedica progresul calitativ al leadershipului tău?

Tu cum abordezi o problemă de interes comun? Fiindcă nu te vei putea ridica la un nivel superior, nu vei putea să-ți mărești puterea de influență dacă oamenii din jur te abandonează, sau dacă nu-ți acceptă hotărârile. Este ca și cum ai dactilografia în dublu exemplar un raport important, dar îți scapă anumite litere – care schimbă sensul frazelor și înțelesul conținutului respectiv, ceea ce face ca raportul să fie anulat.

1.Tu generezi erori de claritate în gândire și acțiune? Sunt oamenii nemulțumiți de felul cum îți exprimi convingerile și felul cum îți etalezi calitățile? Blochezi orice punte de comunicare cu oamenii, anulând orice punct de vedere al lor?

2.Excluzi orice chestiune de interes comun, care ar putea să-ți afecteze și ție și lor dezvoltarea? Întâmpini dificultăți în a le transmite propriile coordonate de acțiune și de dezvoltare?

3.Conținutul de valori al leadershipului tău zădărnicește orice tentativă de a păstra intactă relația cu oamenii din jur?

Leadershipul se bazează pe interacțiunea dintre lider și cei care îl reprezintă, deci se bazează pe interdependența și coeziunea dintre ei. Leadershipul poate fi reprezentat printr-un cerc, în care razele sunt date de interacțiunea dintre lider și grup – care trebuie să fie dominantă între centrul cercului, unde se situează liderul și perimetrul cercului format de grup. Exemplul personal, dar și capacitatea liderului de a stimula performanțele colectivului prin diferite mijloace sunt esențiale în lupta pentru îndeplinirea scopurilor propuse.

Relațiile pe care le dezvolți cu ajutorul influenței sunt asemenea unei cărți care costă mai puțin decât patru cărți de același fel, cu singura condiție ca acea carte să fie citită și recitită cât mai des.

Calitatea influenței tale poate fi limitată de felul cum îți exprimi convingerile și de felul cum îți etalezi calitățile într-un context în care orice pas poate fi greșit. Nu uita ce-am scris mai sus: ca să mărești încrederea oamenilor și capacitatea lor de a te accepta în fruntea lor, trebuie să exprimi ceea ce este caracteristic pentru ei – adică trebuie să aplici acea hotărâre, acea soluție, acea metodă de a le reda și susține idealurile (în spiritul adevăratului fair-play) și de a-i ridica la un nivel mai înalt.

Source: https://neculaifantanaru.com/ce-anume-limiteaza-calitatea-influentei-tale.html